



ユースエール認定基準チェックシート（表面）

項目	基 準	チェック欄
1	常時雇用する労働者は300人以下の中小事業者である	はい・いいえ
2	現在、ハローワークまたはハローワーク以外の職業紹介事業者に正社員求人（トライアル雇用や雇用型訓練求人を含む）を申込している、もしくは自社にて募集を行っている	はい・いいえ
3	現在募集している若者を対象とした正社員求人は、次の①または②のいずれかに該当する ①学校卒業見込者であることを条件とした求人・募集であり、既卒者については卒業後少なくとも3年間は応募可能なものに限る ②35歳未満の若者を対象とし、かつ、職務経験を条件としていない求人・募集である	はい・いいえ
4	若者の正社員としての採用及び人材育成に積極的に取り組んでいる	はい・いいえ
5	直近の3事業年度に新卒者等として採用した正社員のうち、離職者の割合が20%以下である（直近3事業年度に新卒者等として採用した正社員が3～4人の場合は離職者が1人以下も可）	はい・いいえ
6	人材育成方針及び教育訓練計画を策定している	はい・いいえ
7	前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下、かつ、月平均の法定外労働時間が60時間以上の正社員が1人もいない	はい・いいえ
8	前事業年度の正社員の有給休暇取得率が70%以上、または正社員の有給休暇の取得日数が10日以上である（有給休暇に準ずる休暇を1人当たり5日を上限として加算できる）	はい・いいえ
9	育児休業等の取得実績は、次の①または②のいずれかに該当する ①直近3事業年度において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1名以上、または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上である ②次世代育成支援対策推進法の認定（「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」）を3事業年度内に受けている	はい・いいえ
10	以下の項目を自社ホームページ等で公表している、または厚生労働省の若者雇用促進総合サイトでの公表を予定している（⑩・⑫を除き正社員に係るものに限る） ①直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男女別）および離職者数 ②直近3事業年度の新卒者等以外（入社時点で35歳未満）の採用者数（男女別）および離職者数 ③平均継続勤務年数および従業員の平均年齢 ④研修制度の有無およびその内容 ⑤自己啓発支援制度の有無およびその内容 ⑥メンター制度の有無 ⑦キャリア・コンサルティング制度の有無およびその内容 ⑧社内検定等の制度の有無およびその内容 ⑨前事業年度の月平均所定外労働時間 ⑩前事業年度の有給休暇の平均取得日数 ⑪前事業年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別） ⑫役員および管理的地位にある者に占める女性の割合	はい・いいえ



ユースエール認定基準チェックシート（裏面）

項目	基準	チェック欄
11	申請日の前日から過去3年間において新卒者等の採用内定取消または撤回を行っていない	はい・いいえ
12	申請日の前日から過去1年間において事業主都合による解雇・退職勧奨を行っていない	はい・いいえ
13	暴力団関係事業主ではない	はい・いいえ
14	風俗営業等関係事業主ではない	はい・いいえ
15	認定申請日時時点で雇用関係助成金の不支給措置を受けていない	はい・いいえ
16	<p>事業主またはその属する事業所において、関係法令に違反する重大な事実はない (①～⑤・⑦については過去1年間にかかるものとする)</p> <p>①重大な労働関係法令に違反し労働基準監督署からは是正勧告を受け、是正期日までに是正報告が完了していない場合</p> <p>②労働基準法、最低賃金法等の労働基準関係法令違反で送検され公表された場合</p> <p>③違法な長時間労働を繰り返し行う企業に対する労働局長による是正指導・公表の対象となった場合</p> <p>④男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反により勧告もしくは公表された場合</p> <p>⑤労働基準関係法令の同一条項に複数回違反した場合</p> <p>⑥若者雇用促進法に基づく求人不受理の対象である場合</p> <p>⑦次のア～エのいずれかの法令の規定に違反する事実があり公表された場合</p> <p>ア) 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律</p> <p>イ) 労働者派遣事業の適正な運用の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律</p> <p>ウ) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律</p> <p>エ) 障害者の雇用の促進等に関する法律</p> <p>⑧前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納付していない場合</p> <p>⑨その他社会的影響の大きさを考慮し①～⑧に相当する重大な関係法令違反がある場合</p>	はい・いいえ
17	過去3年以内に認定を取り消されたことはない、または認定基準を満たさなくなったことにより事業主自らが認定を辞退してから3年以上経過している	はい・いいえ

全項目が「はい」である ⇒ **認定申請が可能です。**
 申請書類、添付書類を大分労働局または最寄りのハローワークに提出ください。

1つでも「いいえ」がある ⇒ **今回、認定申請はできません。**
 労務管理等でお困りのことがありましたら最寄りのハローワークにご相談ください。

お問い合わせ先	電話	FAX
大分公共職業安定所	097-534-8609	097-533-4545
別府公共職業安定所	0977-23-8609	0977-23-8605
中津公共職業安定所	0979-24-8609	0979-22-5469
日田公共職業安定所	0973-22-8609	0973-23-4125
佐伯公共職業安定所	0972-24-8609	0972-22-0595
宇佐公共職業安定所	0978-32-8609	0978-32-1648
豊後大野公共職業安定所	0974-22-8609	0974-22-8608
大分労働局 職業安定部職業安定課	097-535-2090	097-535-2091



ユースエール認定基準の解説・補足等

項目	基準内容等	解 説
1	常時雇用する労働者とは？	雇用契約の形態を問わず、事実上、期間の定めなく雇用されている労働者です。また一定の期間を定めて雇用されている者・日々雇用される者であって、1年以上の期間について反復更新されて、事実上期間の定めなく雇用されているものと同等と認められる者も対象となります。
2	正社員とは？	直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。
5	離職者の割合とは？	直近3事業年度の新卒者等正社員の実績が対象 となります。 新卒者等として雇用した正社員の離職者数 ÷ 新卒者として雇用した正社員数 また、直近3事業年度で新卒者等として採用した正社員がいない場合、本要件は不問です。
6	人材育成方針・教育訓練計画とは？	人材育成方針 ⇒ 経営理念・経営方針を実現するため、必要な人材像を明確にし、目標・育成方法を定めたもの。 教育訓練計画 ⇒ 定期的実施を予定している研修の名称、対象者、期間、内容が記載されているもの。
7	月平均所定外労働時間とは？	前事業年度の正社員の実績が対象 となります。 所定外労働時間の合計 ÷ 各月1日に在籍する延べ人数 ※産休や育休等で労働実績のなかった正社員は除きます。
8	有給休暇の平均取得率とは？	前事業年度の正社員の実績が対象 となります。 有給休暇取得日数の合計 ÷ 有給付与日数の合計 ※有給付与日数には前年度からの繰越日数は含みません。 ※産休や育休等で労働実績のなかった正社員・前事業年度に有給休暇を付与されていない正社員は除きます。
	有給休暇の平均取得日数とは？	前事業年度の正社員の実績が対象 となります。 有給休暇取得日数の合計 ÷ 正社員数 ※産休や育休等で労働実績のなかった正社員・前事業年度に有給休暇を付与されていない正社員は除きます。
	有給休暇に準ずる休暇とは？	企業の就業規則または労働協約に規定している・有給である・毎年全員に付与するという3つの条件を全て満たしている休暇 です。
9	女性労働者の育児休業等の取得率とは？	直近3事業年度の全労働者の実績が対象 となります。 女性労働者で育児休業を取得した者の数 ÷ 女性労働者で出産した者の数 ※配偶者が出産した男性労働者・出産した女性労働者のいずれもない場合は、就業規則または労働協定で育休制度が設けてあれば本要件は可となります。
11	採用内定取消・撤回	当該取消または撤回の対象となった者の責めに帰すべき理由によるものを除きます。
12	解雇・退職勧奨	労働者の責めに帰すべき理由によるものを除きます。
16	① 補 足	申請時に是正期日が到来しておらず是正がなされていない場合は、申請の受理は保留します。是正期日までに是正されたことを確認した後に申請を受理します。
	② 補 足	送検後に不起訴となった場合・裁判で無罪となった場合は当該要件に該当しません。
17	補 足	項目5～10の基準を満たさなくなったため事業主自らが認定を辞退した場合に、再度基準を満たせば、辞退した日から3年以内であっても再び申請は可能です。